



## Formation emploi

Revue française de sciences sociales

117 | janvier-mars 2012

Enseignement supérieur : les défis de la  
professionnalisation

---

# La formation à l'épreuve de la « société du risque »

Sylvie Monchatre

---



### Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/3562>  
ISSN : 2107-0946

### Éditeur

La Documentation française

### Édition imprimée

Date de publication : 23 avril 2012  
Pagination : 133-139  
ISSN : 0759-6340

### Référence électronique

Sylvie Monchatre, « La formation à l'épreuve de la « société du risque » », *Formation emploi* [En ligne], 117 | janvier-mars 2012, mis en ligne le 11 juin 2012, consulté le 04 mai 2019. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/3562>

---

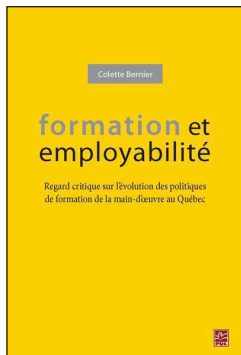
# Note de lecture

## La formation à l'épreuve de la « société du risque »

Recension de l'ouvrage de Colette BERNIER,  
*Formation et employabilité. Regard critique sur l'évolution des politiques de formation de la main-d'œuvre au Québec*

par Sylvie MONCHATRE

Sociologue du travail, maître de conférences à l'université de Strasbourg – CRESS  
(Centre de recherches et d'études en sciences sociales)



Qu'avons-nous fait de notre idéal ? L'ouvrage que Colette Bernier, professeure associée au département de relations industrielles de l'université Laval de Québec, consacre aux politiques québécoises de formation continue, pourrait presque être résumé en ces termes.

L'auteur pose en effet, sans complaisance, un regard à la fois lucide et bienveillant sur le système de formation qu'ont construit les acteurs de son pays – et qu'elle connaît bien pour les étudier et côtoyer de longue date. Cette proximité de fait n'empêche pas la distance critique et constructive. C'est ce qui fait tout l'intérêt de cet ouvrage qui, s'il s'adresse à un public québécois – comme en atteste l'usage récurrent

du « nous » – invite plus largement à un retour réflexif sur les projets d'éducation et de formation qui ont été au cœur de l'édification des sociétés modernes, mais se trouvent aujourd'hui malmenés par l'ordre néolibéral dominant.

L'ouvrage permet notamment d'interroger les usages de la formation continue dans un contexte de chômage massif et de précarisation des conditions d'emploi. À partir du moment où la formation est considérée comme la solution idéale au problème de l'emploi, le risque de la voir instrumentalisée à des fins de mise au travail sous contrainte grandit en même temps que la perspective d'en faire un levier de promotion sociale et professionnelle s'amenuise. À ce titre, si les politiques de formation continue visent à améliorer l'employa-

bilité des individus, elles ne sauraient occulter la question de la qualité des emplois visés, sous peine de disqualifier leur mission.

C'est précisément parce qu'elle croit aux vertus de la formation tout au long de la vie que l'auteure invite à la vigilance envers des dispositifs qui, pour avoir gagné en concertation sur le plan institutionnel, n'ont pas toujours permis de renforcer le pouvoir de négociation des individus. Elle défend l'idée que, derrière la formation, se joue la redéfinition de la relation d'emploi et des conditions de sécurisation des vies de travail. La première partie de l'ouvrage propose un diagnostic en ces termes des enjeux de la formation dans un contexte de « société du risque ». Les deuxième et troisième parties sont, pour leur part, consacrées à un bilan des évolutions du système éducatif et du système de formation continue québécois.

Le Québec constitue un terrain particulièrement propice à cette réflexion. Le contrôle provincial de l'éducation et de la formation a été une conquête historique arrachée au clergé en même temps qu'un enjeu de négociation constant avec le niveau fédéral. La construction sociale du dispositif de formation québécois, institutionnalisé sur une base partenariale, doit ainsi être resituée dans la perspective historique qui l'a rendue possible. Nous en rendrons compte en présentant, dans un premier temps, le système en vigueur au Québec jusqu'au tournant des années 1990, qui ont été le théâtre de changements majeurs en matière d'éducation et de formation (ce qui renvoie aux chapitres 3, 4 et 5 de l'ouvrage). Nous présenterons, dans un second temps, le processus d'institutionnalisation de la nouvelle « gouvernance » québécoise de la formation (Chap. 6, 8, 9). Nous aborderons, pour finir, la thèse stimulante de l'auteure selon laquelle la formation constitue un analyseur privilégié du renouvellement de la relation d'emploi (Chap. 1, 2, 7).

## 1 | L'éducation québécoise, entre enjeux politiques et économiques

Jusqu'aux années 1960, l'éducation dispensée au Québec était entièrement contrôlée par l'Église, qui refusait toute ingérence de l'État dans ce domaine (Chap 4, p. 56-58). Elle s'opposait à la création d'un ministère de l'Éducation et prônait simultanément une limitation de l'intervention de l'État dans les relations de travail, en donnant sa préférence à un corporatisme basé sur des principes de « bonne entente<sup>1</sup> ». Il en a résulté une sous-scolarisation des jeunes québécois au cours de la première moitié du XX<sup>e</sup> siècle, en dépit du développement de l'industrie et des villes. La formation ouvrière était dispensée à l'initiative de sociétés d'artisans, sous forme de cours du soir ou dans le cadre de réseaux d'enseignement professionnel, technique ou spécialisé (« écoles de métiers » ou « instituts de technologie »), placés sous le contrôle du ministère de la Jeunesse. Mais après la seconde guerre mondiale, l'expansion de l'industria-

1. C'est-à-dire basés sur une concertation entre employeurs et salariés.

lisation et du plein emploi ont accru les besoins de qualification, dans un contexte de pénuries de main-d'œuvre. Ont alors été créées des « commissions d'apprentissage », basées sur une gestion corporative toujours encouragée par l'Église, forte de son alliance avec le gouvernement conservateur de Duplessis – resté seize ans au pouvoir (1944-1960) –, et qui lui permettait de conserver la mainmise sur l'éducation.

L'arrivée au pouvoir du Parti libéral, en 1960, qui marque le début de la Révolution tranquille, a mis un terme à cette emprise cléricale sur l'éducation et a permis la modernisation de l'État québécois. Le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ), créé en 1964 (« *Une dernière en Occident* », citation p. 59), a pris le contrôle d'un réseau unifié d'éducation (primaire, secondaire et supérieure<sup>2</sup>) des jeunes ainsi que des adultes. Sont alors apparues les premières tensions entre partisans d'une « *scolarisation des apprentissages* » (MEQ) et partisans du maintien d'une formation professionnelle contrôlée par le monde du travail (ministère du Travail), dans la lignée du fonctionnement corporatif antérieur. Employeurs et syndicats revendiquaient le contrôle des qualifications, les uns pour contrôler les compétences requises et les autres pour limiter les effets de concurrence susceptibles de faire pression sur les salaires. Cette première bataille entre institutions du travail et de l'éducation a donné l'avantage à l'acteur éducatif : le MEQ a obtenu l'intégration des centres d'apprentissage dans ses écoles polyvalentes. Il prend également le contrôle de l'éducation des adultes, *via* des services spécialisés rattachés à chaque ordre d'enseignement, du secondaire au supérieur.

À la fin des années 1960, le MEQ prenait donc en charge la formation professionnelle et technique initiale ainsi que les formations de « recyclage » de la main-d'œuvre (formation de base des chômeurs en vue de leur retour à l'emploi, *via* une mise à niveau scolaire<sup>3</sup>). Cette offre de formation était critiquée par les acteurs du travail qui estimaient qu'elle ne répondait pas à leurs besoins. Jusqu'aux années 1990, ces derniers avaient pour alternative de solliciter le niveau fédéral, qui finançait directement des actions de formation en entreprise. Mais la formation des salariés demeurait globalement peu structurée. Elle relevait surtout d'apprentissages sur le tas, ceci d'autant plus que le développement industriel québécois s'était opéré sur la base d'une organisation taylorienne, demandant des temps courts d'adaptation aux postes de travail. De plus, le tissu économique se composait majoritairement de PME (les entreprises de moins de 500 salariés continuent de représenter les deux tiers des emplois au Québec), alors que les formations structurées, hors situation de travail, se pratiquaient (comme aujourd'hui) davantage dans les grandes entreprises – avec le MEQ pour prestataire incontournable.

La suprématie du MEQ a commencé à être battue en brèche à partir du début des années 1980. Le succès de la démocratisation scolaire à laquelle il a œuvré a fait place à un certain désenchantement. Outre des inégalités persistantes, la formation professionnelle se révé-

2. Le réseau des universités du Québec a été créé en 1968.

3. Le niveau de « formation de base » correspondait à celui de la 9<sup>ème</sup> année d'enseignement, soit l'équivalent en France du niveau BEPC (brevet des collèges).

lait une « voie de garage » choisie par défaut. La formation des adultes était, par ailleurs, jugée décevante, tant pour la promotion sociale que par rapport aux besoins des entreprises. Dès 1982, un premier rapport gouvernemental<sup>4</sup> préconisait une réorganisation de la formation professionnelle *via* le rapatriement des compétences fédérales en éducation des adultes et la mise en place d'un financement obligatoire de la formation pour les entreprises. Et c'est à partir de 1984 que le Québec a effectué un « virage main-d'œuvre », avec une mesure symboliquement forte : la formation continue a été placée sous la responsabilité du ministère de la Main-d'œuvre de l'époque. Le MEQ a ainsi perdu son monopole, au profit des acteurs de l'emploi dont le rôle n'a fait que s'accroître par la suite, y compris en formation initiale (Chapitre 5). De fait, l'introduction d'une « *approche par compétence* » dans les programmes de formation professionnelle (réforme Ryan de 1986) et technique (réforme Robillard de 1993) a conduit à la mise en place d'une concertation entre acteurs du monde du travail et de l'éducation, pour la définition des compétences visées par les programmes de formation (p. 74). La formation relève désormais d'une responsabilité partagée au niveau provincial, sans être encore totalement maîtrisée car le niveau fédéral a toujours la possibilité d'intervenir dans ce domaine. Ce qui ne saurait durer...

## 2 | L'institutionnalisation d'un système partenarial de formation continue

Au cours des années 1980, le niveau fédéral a substitué à sa politique de plein emploi une politique de réponse aux besoins immédiats des entreprises. Il encourageait alors la consultation des acteurs socio-économiques, dans le cadre d'une gouvernance partenariale visant à les responsabiliser au niveau des politiques du marché du travail. Le Québec, traditionnellement enclin à la consultation conjointe des syndicats et des employeurs, s'est doté, dès 1992, d'une société québécoise de main-d'œuvre (SQDM), chargée du développement quantitatif et qualitatif des qualifications des actifs dans le cadre d'un partenariat élargi aux groupes communautaires et aux représentants de l'éducation. C'est dans ce cadre qu'un véritable dialogue social autour de la formation a vu le jour et a mené à la loi dite du 1 %, adoptée en 1995, qui a instauré, pour les entreprises<sup>5</sup>, une obligation de financement de la formation des salariés. Le Québec rejoignait ainsi la France sur le principe d'une loi contraignante en matière de formation. De plus, dans un contexte de retour du Parti québécois au pouvoir (1993) et de référendum sur la souveraineté de la province, la voie était ouverte pour un rapatriement des fonds fédéraux de formation de la main-d'œuvre, soutenu par les employeurs et les syndicats et obtenu avec l'entente

4. Il s'agit du rapport de la « Commission Jean » de 1982 présenté dans le chapitre 5, pp. 72-74.

5. Cette loi concernait au départ les entreprises dont la masse salariale était supérieure à 250000\$CAD. Ce seuil a été relevé à 1M\$CAD en 2004, pour exonérer les PME, conduisant à n'assujettir que 4 % des entreprises (p. 126).

Canada-Québec de 1997. Il en a résulté la création d'un ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ainsi qu'une dissolution de la SQDM ; celle-ci a été reconfigurée en agence « Emploi Québec », chargée de la gestion des fonds rapatriés, et en « Commission des partenaires du marché du travail » (CPMT), missionnée pour définir les orientations de la politique de formation continue conjointement avec le ministre de l'Emploi.

Le Québec est ainsi devenu le théâtre d'une « gouvernance » de la formation, marquée par la participation accrue des acteurs du marché du travail. L'auteure analyse cette nouvelle régulation moins comme une avancée démocratique ouvrant sur davantage de concertation citoyenne que comme une reconfiguration néolibérale des rôles dans un contexte de « *crise de la gouvernabilité* » (pp. 134-135). De fait, lorsque les États perdent leurs capacités d'action face à des marchés internationaux devenus les arbitres de leurs politiques, ils tendent à privilégier la recherche de compromis avec leurs partenaires institutionnels, en jouant un rôle de « stratège » davantage que de « pilote ». Cette gouvernance relève donc d'un « nouveau style d'action publique » qui se traduit, pour la formation, par la création de « niveaux de régulations intermédiaires » entre les entreprises et l'État. Ce phénomène est relativement inédit au Québec dans la mesure où, conformément au système de relations professionnelles nord-américain, les relations de travail s'organisent, avant tout, dans un face-à-face entre employeurs et syndicats à l'échelon local. Les conventions collectives sont essentiellement négociées au niveau de l'entreprise et couvrent les salariés selon un principe d'adhésion obligatoire<sup>6</sup>. Avec l'institutionnalisation de ce dispositif de formation, les acteurs économiques ont donc fait l'apprentissage de la concertation à l'échelle provinciale, mais aussi au niveau sectoriel et territorial.

La régulation sectorielle et régionale s'est en réalité accrue et surtout généralisée. Elle avait déjà vu le jour, au Québec et au Canada, dans les secteurs exposés à des restructurations industrielles, à des pénuries de main-d'œuvre ou à des besoins spécifiques de formation, sans toutefois empiéter sur le terrain de la négociation collective. Elle a été réactivée, au Québec, à partir de 1995, avec la création d'une « politique d'intervention sectorielle » instaurant les « comités sectoriels de main-d'œuvre » (CSMO), chargés de définir des normes sectorielles de qualification professionnelle, ainsi que les formations requises pour y parvenir. C'est ainsi qu'un « cadre général de développement et de reconnaissance des compétences » de la main-d'œuvre a vu le jour en 2001. Il s'est accompagné de « programmes d'apprentissage en milieu de travail » (PAMT), sous forme de « compagnonnage » et menant à une certification d'État. Le ministère de l'Éducation n'a donc plus de monopole en matière de délivrance de titres : les nouveaux « certificats de qualification professionnelle » (CQP) sont en effet délivrés par le ministère de l'Emploi et accessibles par une procédure de reconnaissance des acquis et des compétences<sup>7</sup> (RAC). Enfin, sur

6. Aujourd'hui, 40 % des salariés québécois travaillent dans des entreprises « syndiquées » et sont par conséquent couverts par une convention collective.

7. Ceci à l'instar de la procédure de reconnaissance des acquis proposée par le ministère de l'Éducation.

la base d'un bilan critique de la loi du 1 %, une nouvelle « loi sur les compétences » a été adoptée en 2007. Celle-ci intègre le « cadre de développement des compétences » fixé en 2001, de manière à orienter les dépenses des entreprises en fonction de besoins de qualification définis par la trentaine de CSMO en place, consacrant ainsi leur rôle de producteurs de normes de qualification pour une meilleure adéquation qualitative des formations aux emplois. La recherche d'adéquation quantitative est, pour sa part, prise en charge au niveau de « conseils régionaux » dans le cadre d'un dialogue social territorial.

### 3 | Usages de la formation continue et redéfinition de la relation d'emploi

Quels sont les effets de ces nouveaux dispositifs institutionnels sur la formation de la main-d'œuvre ?

Sur l'offre de formation, le principe des apprentissages en situation de travail *via* le compagnonnage, le plus répandu dans les PME, se trouve encouragé par la loi de 2007 : l'entreprise est considérée comme un acteur central en matière de formation. Par ailleurs, un véritable marché de la formation a vu le jour, qui propose une offre toujours plus flexible pour permettre son appropriation rapide (p. 94). Le MEQ est devenu un prestataire parmi d'autres. Dans un contexte de compressions budgétaires qui remonte aux années 1990, il s'est doté de « services aux entreprises » (SAE) qui proposent des formations toujours plus ciblées sur les besoins des employeurs : ces « missions d'affaire » représentent les deux tiers de leur offre (p. 77). En parallèle, l'enseignement professionnel et collégial s'est doté de programmes courts pour adultes, également centrés sur les besoins des entreprises. D'une manière générale, avec la diminution des financements publics, les formations de type éducatif (rattrapage scolaire ou perfectionnement individuel) ont connu un recul important (p. 84) ; ce qui pose la question des conditions d'accès à la formation sur la base d'initiatives individuelles.

Du côté de la demande de formation, les salariés se forment certes davantage. Mais l'auteur observe que les entreprises continuent de leur laisser la responsabilité de développer leurs compétences par eux-mêmes (Chap. 2), ce qu'ils font à l'aide de réseaux d'entraide informels (p. 32). De fait, la mise en place de dispositifs institutionnalisés de formation ne s'est pas accompagnée de la création de nouveaux droits pour les individus. Au contraire, ces derniers sont plus que jamais considérés comme responsables de leur « employabilité », dans le cadre d'une « doctrine de l'activation<sup>8</sup> » qui place la formation au service de l'em-

8. La notion d'activation a été promue par l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) à titre de nouveau référentiel d'action publique prenant le contrepied de la logique d'assistance. L'enjeu est de privilégier les mesures ciblées sur l'emploi (*via* l'aide à l'embauche, la formation de la main-d'œuvre, etc.), et non les mesures « passives » qui éloignent de l'activité (indemnisation du chômage et retraite anticipée par exemple).

ploi (Chap. 7, p 111). C'est ainsi que, pour l'auteure, la formation est moins considérée comme un « *bien public favorisant une croissance économique profitant à toute la société* » que comme un « *bien privé marchandisable permettant d'abord aux individus d'obtenir et de conserver leur emploi* » (p. 108). L'injonction à la formation risque alors de devenir toujours plus pressante, notamment en direction des moins qualifiés. C'est ce que montre l'exemple du *learnfare* aux USA, où le montant d'allocations est lié à l'effort de scolarisation consenti (cité p. 112). De la même façon, la montée en puissance du *workfare* dans l'action publique québécoise et occidentale contribue à assujettir la formation à des formes de mise au travail d'autant plus coercitives qu'elles font l'impasse sur les conditions de travail et d'emploi. En témoignent les exemples présentés dans le chapitre 9, qui décrivent le rôle positif de la formation dans la création de réserves de main-d'œuvre polyvalente au service de projets de développement territorial et d'employeurs multiples, mais aussi la détérioration des conditions d'emploi qui peut en résulter.

C'est ainsi le mythe de la « société du savoir » que l'auteure invite à déconstruire (Chap. 1). De fait, l'élévation des niveaux d'éducation des actifs ne s'accompagne pas d'une élévation des niveaux de qualification des emplois, mais de mouvements de restructuration permanents. Erigée en levier de sécurisation de parcours professionnels toujours plus exposés à la précarité, la formation contribue, à son corps défendant, à substituer la notion d'employabilité à celle de carrière basée sur une reconnaissance de l'ancienneté. Et l'employabilité promue par les politiques publiques, dans le cadre de leur virage néolibéral, repose sur une conception individualiste, fondée sur un modèle entrepreneurial majorant la responsabilité individuelle.

Se pose alors la question des droits dont les individus peuvent se prévaloir en contrepartie de ces responsabilités accrues (p. 156). L'auteure s'inscrit dans la lignée de la théorie de la régulation et des travaux sur la sécurisation des trajectoires, sans oublier d'interroger le rôle des syndicats. De fait, la redéfinition de la relation d'emploi dans une logique de parcours jalonné de transitions ou au service d'employeurs multiples à l'échelle d'un territoire, pose la question du renouvellement des formes de représentation des salariés. L'auteure suggère que le syndicalisme gagnerait à s'inscrire dans des coalitions, pourquoi pas ouvertes aux représentants du monde du travail et de l'éducation, en vue de favoriser le développement et la reconnaissance des compétences dans des cadres collectifs élargis et articulés entre eux. On le voit, cet ouvrage ne donne pas seulement à réfléchir sur la situation québécoise, mais procure un cadre de réflexion beaucoup plus large et tout à fait stimulant !

#### ■ Référence de l'ouvrage

Colette BERNIER (2011), *Formation et employabilité. Regard critique sur l'évolution des politiques de formation de la main d'œuvre au Québec*, Québec, Presses universitaires de l'Université Laval, 195 p.